

Y5-29

アザシチジン療法1サイクル終了後から輸血依存性が消失したMDS患者

日本赤十字社長崎原爆病院 血液内科

○久原 拓哉、松尾 真稔、堀尾 謙介、城 達郎、朝長万左男

アザシチジンは2011年4月に承認された全ての病型の骨髄異形成症候群(MDS)に対して使用可能なDNAメチル化阻害剤である。通常、効果判定には4～6サイクルの治療回数が必要とされる薬剤であるが、今回、1サイクルの治療後から良好な治療効果を示したMDS症例を経験したので報告する。患者は69歳の男性。2007年頃より高脂血症にてかかりつけ医にてフォローされていたところ、2011年より貧血及び血小板減少を認めるようになった。2012年2月に精査加療目的にて当科に紹介され、入院となった。入院時点の検査では、検血はWBC:4200/ μ l (Seg 60%, Eo 1%, Ly 27%, aty-Ly 1%, Mo 5%), RBC:190 万/ μ l, Hb:6.7g/dl, PLT:5.8万/ μ l。骨髄はNCC:65万/ μ l, Megakaryocyte:154/ μ l, Myeloblast:2.4%, tri-lineage dysplasia (+), 染色体は正常核型であった。診断はMDS, RCMD, IPSS Int-1であった。輸血依存性の状態であり、患者様と相談の結果、アザシチジン療法を開始した。一旦は血小板数が1.4万/ μ lにまで減少したものの、およそ1ヶ月後の2サイクル目の治療前にはWBC:4300/ μ l, Hb:10.2g/dl, PLT:11.3万/ μ lと3血球系全てに回復傾向を認めた。同様にアザシチジン治療開始後、早期から効果を認めている例を複数経験しており、本症例の経過と併せて報告する予定である。

Y6-02

全員参加型5S活動から職場環境改善へ(1)ー血液浄化センターの取り組みー

日本赤十字社和歌山医療センター 看護部 第三外来¹⁾、
日赤和歌山医療センター 臨床工学技術課²⁾○吉田千有紀¹⁾、今城 博枝¹⁾、山添 小澄¹⁾、楠本 洋子¹⁾、
岩橋 友貴¹⁾、松村 利家¹⁾、山本 昭子¹⁾、細川ゆかり¹⁾、
餘慶 友美¹⁾、芝 世津子¹⁾、山下 敏子¹⁾、前田 充徳²⁾、
小川 雅彦²⁾、加茂 歩美²⁾、名田祐一郎²⁾、吉崎 泰平²⁾、
山田 晴基²⁾

[序論]平成22年から当院血液浄化センターでは、職場SWOT分析を通じて、4つの中心的課題を抽出、戦略マップを作製し課題に取り組んでいる。それぞれの課題は1) 安全な透析技術と管理、2) 患者が取り組みやすい生活改善目標と具体策の提供、3) 快適な透析環境 4) 地域連携体制と病床の有効利用であった。今回、快適な透析環境の活動としての全員参加型5S活動(Sort整理、Set整頓、Shine清掃および清潔、Standardize標準化、Sustain習慣化)の取り組みと効果を報告する。

[本論]5S活動を実施していく過程において、次の点を意識して実施した。1) 全員参加で取り組んでいき、リーダーを決める 2) 職場内の気になる所のマッピングを実施する 3) アクションプランを作成する 4) あるものを利用して整理整頓を実施する 5) 日常業務で反復して可能な整備を実施していく 6) 改善していく過程を観察していく 実施の結果、次の点が観察されている。1) 作業台、治療機器、患者の周りに余分なものがない、また、災害時に考慮した物品の配置や離脱用物品の改良が実現した。2) 取り出しやすい物品の配置とラベル化が実現し、作業の効率化と共に、余分な消耗品の備蓄を30%減らすことができた。3) スタッフ一人ひとりの標準防護策が習慣化され、スタッフの針刺し事故、患者間の感染症発生率もゼロである。

[結論] 全員参加型5S活動は職場内の士気を高め、各個人の作業効率を上げると共に、透析技術、看護の安全と質管理に効果が認められた。

Y6-01

働きやすく安全な職場を目指して～片づけの意識を高める取り組み～

京都第二赤十字病院 看護部

○弘岡さやか、平林ちづる、川合 幹子

【はじめに】

働きやすく安全な職場環境のためには片づけの意識を高めることが必要である。そこで病棟内における物品と意識の5S活動を行った結果を報告する。

【方法】

アンケートによる意識調査。他者評価による現状調査。その結果から特性要因図、マトリックス図で現状の分析後、系統図を作成し対策を実施。

【結果・考察】

スタッフの片づけに対する意識は対策前と比べ、常に意識している・少し意識するようになったと答えた者の割合が90%を超えた。他者評価でも、対策前に比べて片づいている割合が増加した。対策後は働きやすくなったという意見が75%あった。現状の分析の結果、(1) 安全への意識が低い (2) 片づけにくい (3) 忙しいで終わらせている (4) ルールが曖昧、が原因として上がり、この4点に焦点を当て対策を立案し実施した。意識だけに働きかけるのではなく、環境を整える、ルールを明確するなど行ったことで片づけへの意識の向上、現状の改善へとつながった。またスタッフが問題と感じていることを拾い上げ、対策を皆で取り決め、確実に伝達できる手段を用いて定着化への働きかけを行ったことで、スタッフ一人ひとりの意識の向上へとつながり、働きやすい職場を目指して意見を出しやすい環境も作ることができた。

【終わりに】

モノの5Sと業務の5Sが行われたことにより、働きやすく安全な職場環境を考える意識の向上へとつながった。また片づけだけではなく病棟内での新たに改善したい事柄への意見もきかれるようになった。今後は新たに改善したい事柄の拾い上げや話し合いの場を作ることを定着化させ、さらに働きやすく安全な職場環境を作っていきたいと考える。

Y6-03

一流の病院にするためのカイゼン活動

諏訪赤十字病院 総務課

○宮本智恵子、跡部 治、大橋 昌彦

【はじめに】07年から医療安全のため、“変だ・いつもと違う”と気づけるようにしたい。と始まった当院の5S活動は、現在カイゼン活動として継続している。この活動を通してカイゼンは、人づくりに大変効果があると実感できた。昨年につづきボトム・アップのカイゼン活動を報告する。

【取組】5S・カイゼン活動が低迷している部署は職員のモチベーションや助け合いの気持ちが少ないとわかり、職員のやる気を育て、気づきができる職員を増やすことを目標として、1) 職員全体を対象としたコーチング勉強会などを行った。それ以後2) リハビリテーションセンターでは、カイゼンや医療安全につながる「気づき」を何でも言いましょうと提言し、毎週定期的にミーティングを行い、全員でカイゼンを行っている。3) 外来部門は、診療科ごとに対処していた問題を全科で共有し、カイゼン策をたてるようにした。4) 部署独自にカイゼンコンクールを行うところも現れた。こうした各所の活動を5) 院内全体のカイゼンコンクールへとつなげ、さらに6) ワンミニッツカイゼン報告会(他委員会と共催、発表時間1分)として院内発表した。

【結果】1) を行ったことにより、自ら変えてみようと思うようになった。2) 3) では、コミュニケーションツールとしても効果があった。4) については、当院実施のミニカイゼン(小変)は、てっとり早く実行できるため、職員が楽しみながら行い、さらに良いカイゼンへと発展していった。このことにより意識の薄かった部署からもカイゼン報告が出されるようになった。考え方・見方に対するカイゼンも多くなり、院内全体として活動の底上げができた。

【今後の取組】組織風土改革の継続と、見えないものをより正確にデータ化し、わかりやすいカイゼン活動につなげ、患者・職員が満足・感動できる一流の病院を目指したい。